

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
ANGGOTA ORGANISASI KEMAHASISWAAN
(STUDI KASUS PADA ORGANISASI AIESEC SURABAYA)**



Nama : Herlin Surti Wahyuni
Kelas : S1 Akuntansi 2012 A
NIM : 12080694036

**S1 AKUNTANSI 2012 A
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA
2015**

**PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
ANGGOTA ORGANISASI KEMAHASISWAAN
(STUDI KASUS PADA ORGANISASI AIESEC SURABAYA)**

Herlin Surti Wahyuni

Universitas Negeri Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pemberian Penghargaan terhadap anggota organisasi AIESEC dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Penghargaan yang diberikan diukur menggunakan nominal rupiah dan kinerja anggota diukur menggunakan *Performance Appraisal* (PA) masing-masing individu yang mendapat Penghargaan. Sampel penelitian berjumlah 38 data selama periode kepengurusan 1415 yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel Penghargaan berpengaruh negative terhadap kinerja anggota organisasi. Hal ini berarti Kinerja anggota organisasi tidak dipengaruhi oleh Penghargaan yang diberikan kepada individu tersebut.

Kata kunci: Penghargaan, organisasi nirlaba, Kinerja anggota

Abstract

This study aims to determine whether the Reward to the members of the organization AIESEC can improve the performance of members of the organization in an effort to achieve organizational goals. The reward is given measured using nominal dollars and member performance is measured using the Performance Appraisal (PA) of each individual who received the reward. These samples included 38 data during the period in 1415 that were selected using purposive sampling method. Data were analyzed using simple regression analysis. Based on test results concluded that the variable hasn't give an effect on the performance of members of the organization. This means that performance of members is not affected by reward that given to them.

Keyword: Reward, non-profit organization, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarkis dan selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. (Siagian dalam darmono: 2008)

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal.

Output yang optimal tentunya didukung oleh kinerja anggota organisasi yang optimal pula. Setiap organisasi, baik organisasi profit ataupun non-profit akan selalu berusaha meningkatkan kinerja anggotanya. Dengan meningkatnya kinerja para anggota organisasi tersebut, diharapkan pula dapat mencapai tujuan dari organisasi. Beberapa usaha dapat ditempuh oleh perusahaan ataupun organisasi guna meningkatkan kinerja anggota atau karyawannya, diantaranya adalah memberikan pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan yang kondusif, pemberian motivasi, dan juga pemberian kompensasi atau penghargaan. Untuk membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Penghargaan diharapkan dapat membuat seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hal ini tentunya akan mendatangkan keuntungan yang lebih besar daripada nilai penghargaan itu sendiri. Secara sederhana, terdapat dua jenis penghargaan yaitu penghargaan dalam bentuk uang dan penghargaan dalam bentuk non-uang. Penghargaan dalam bentuk non-uang dapat berupa memberi pujian, memberi cuti lebih, memberi hadiah, ataupun makan bersama.

Kompensasi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun anggota organisasi. Beberapa penelitian juga mengatakan demikian. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Anoki dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini, telah banyak bermunculan organisasi-organisasi nirlaba di lingkungan masyarakat. Organisasi nirlaba atau organisasi *non-profit* adalah organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik public untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Tipe—tipe organisasi nirlaba diantaranya adalah sekolah negeri dan rumah sakit. Sedangkan menurut Council, tipe lain dari organisasi nirlaba adalah *advocacy groups, membership organizations, recreational clubs and auxiliary organizations*.

AIIESEC (*Association Internationale et Student Sociale Economic Commerciale*) merupakan organisasi internasional untuk para pemuda atau

mahasiswa guna membantu mengembangkan potensi kepemimpinan yang mereka miliki. AIESEC sendiri merupakan organisasi pemuda terbesar yang tersebar di 128 negara di seluruh dunia, salah satunya Indonesia. Untuk Indonesia, AIESEC tersebar hampir di seluruh kota besar di Indonesia, salah satunya yakni Surabaya. AIESEC adalah *not-profit-organizations* yang termasuk ke dalam tipe *membership organizations*. Aktivitas yang dijalani oleh AIESEC telah berskala internasional dan mengalami perkembangan dalam program-program serta kegiatan yang bersifat sosial maupun pendidikan.

Dalam menunjang seluruh aktivitas, sumber daya manusia yang berada dalam AIESEC bekerja secara sukarela karena sesuai dengan jenis organisasi tersebut yakni organisasi nirlaba. Segala aktivitas yang dijalankan, baik dalam pengerjaan program kerja ataupun pengurus harian yang ada tidak mendapatkan upah. AIESEC Surabaya sendiri dijalankan oleh mahasiswa–mahasiswa di Surabaya, yakni dari Universitas Airlangga, Institut Teknologi Sepuluh November, Universitas Pembangunan Nasional, Universitas Ciputra, Universitas Surabaya dan Universitas Negeri Surabaya.

Dalam dua periode terakhir, yakni periode 1314 dan 1415 memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Pada periode 1314, terdapat fakta bahwa AIESEC Surabaya tidak mendapatkan penghargaan dari AIESEC Indonesia, salah satu posisi *Vice President* yang diberhentikan dari jabatan, dan penghargaan yang diberikan terhadap anggotanya dengan nominal Rp 1.500.000,00. Sedangkan pada periode 1415, menurut sumber yang diperoleh AIESEC Surabaya mendapatkan 7 penghargaan, dengan pemberian penghargaan terhadap anggotanya sebesar Rp 26.180.723,00.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah dengan diberikannya penghargaan dapat meningkatkan kinerja anggota pada organisasi non-profit ini. Penelitian akan difokuskan pada tahun 1415, dikarenakan periode 1415 merupakan periode terbaru dari pelaporan keuangan.

TINJUAN PUSTAKA

Resource Based Theory (RBT) menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Barney (1991) mengkategorikan tiga jenis sumberdaya:

1. Modal sumber daya fisik (teknologi, pabrik dan peralatan),
2. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan), dan
3. Modal Sumber daya organisasi (struktur formal).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi. Proses administrasi dan manajemen dalam organisasi dijalankan oleh manusia. Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Untuk menunjang karyawan mendapatkan hasil yang diinginkan dan sesuai dengan

tujuan perusahaan, salah satu tindakan yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Rewards atau kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai: 2006)

Menurut Rivai (2006), bentuk-bentuk *rewards* atau kompensasi dapat dibedakan atas :

1. *Gaji* adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji dapat juga diartikan sebagai bayaran tetap diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberitahu. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat

berubah-ubah tergantung pada keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)
4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension, dan lain-lain.

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

HIPOTESIS

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Soelong Laoet Medan” menyimpulkan bahwa secara serempak budaya organisasi dan reward berpengaruh high signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan. (Sinaga: 2008)

Murty dan Hudiwarsih (2012), mengatakan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensas, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga Hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Pemberian Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada organisasi AIESEC Surabaya yang beralamat di Jl. Baratajaya IX No. 18, Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis Data yang digunakan adalah data sekunder, berupa *Performance Appraisal* (PA) dan Laporan Arus Kas AIESEC Surabaya Periode 1415.

Pada penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja anggota organisasi AIESEC Surabaya. Sedangkan untuk variabel independen penelitian ini adalah Jumlah Penghargaan yang diberikan kepada anggota AIESEC Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota AIESEC Surabaya Periode 1415. Teknik Pengambil sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara

tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Adapun proses seleksi sampel berdasarkan kriteria, yaitu sebagai berikut :

1. Anggota AIESEC Surabaya yang terdaftar pada periode 1415
2. Anggota yang memperoleh Penghargaan selama periode 1415

Berdasarkan kriteria sampel yang telah peneliti tetapkan, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 38 orang. Tahap pengujian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemberian penghargaan pada kinerja anggota organisasi kemahasiswaan digunakan model analisis regresi sederhana. Penentuan regresi linier untuk menguji pengaruh variabel independen (penghargaan) terhadap kinerja anggota organisasi sebagai berikut :

$$K = a + bP + e$$

Ket : K = Kinerja anggota

a = Konstanta

b = koefisien regresi

P = Penghargaan

e = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P	38	144000.00	1100000.00	576516.3947	288805.64417
K	38	44.19	94.00	74.1997	12.48945
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan Tabel 1. Descriptive Statistics diatas, ditunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 dengan tanpa adanya outlier. Tabel 1 menunjukkan bahwa Variabel P (Penghargaan) memiliki nilai terkecil sebesar 144000, nilai terbesar pada 1100000, *Mean* sebesar 576516.3947 dan Standar Deviasi sebesar 288805.64417 pada Variabel P (Penghargaan) menunjukkan variasi yang terdapat pada Penghargaan.

Sedangkan untuk Variabel K (Kinerja Organisasi) memiliki nilai terkecil sebesar 44.19, nilai terbesar pada 94.00, *Mean* sebesar 74.1997 dan Standar Deviasi pada Variabel K sebesar 12.48945 yang menunjukkan variasi yang terdapat pada Kinerja Anggota organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk uji Normalitas ini dengan menggunakan Uji Statistik Non-Parametik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.48925732
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.067
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil Uji *One-Sample* Kolgorov – Smirnov, uji variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Uji KS sebesar 0.707 dengan signifikansi 0.700, yang berarti bahwa apabila nilai signifikansi berada di atas 0.05 atau 5 %, sehingga dalam penelitian ini residual telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini tidak dilakukan Uji Multikolonieritas dikarenakan variabel yang digunakan oleh peneliti hanya berjumlah satu variabel. Uji Multikolonieritas digunakan apabila variabel yang digunakan oleh peneliti lebih dari satu dan digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian dalam mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan cara Uji Runs Test (Ghozali, 2006).

Tabel 3. Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	3.17161
Cases < Test Value	19
Cases >= Test Value	19
Total Cases	38
Number of Runs	16
Z	-1.151
Asymp. Sig. (2-tailed)	.250

a. Median

Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Hasil Tabel menunjukkan bahwa *Test Value^a* atau nilai tes adalah 3.17161 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.250. Asymp. Sig. (2-tailed) besarnya sudah melebihi α yakni 0.05, sehingga melalui uji *Runs Test* ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak Heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

Tabel 4. Uji Glejser P Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.216	2.805		2.929	.006
P	2.713E-006	.000	.103	.622	.538

a. Dependent Variable: ABSres3

Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Uji Glejser dapat digunakan untuk meregres nilai absolut residual variabel independen (Gujarati, 2003). Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heterokedastisitas. Uji Glejser yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa untuk proksi Penghargaan menunjukkan Signifikasinya 0,538. Hal ini berarti dari probabilitas signifikansinya diatas 0.05 (5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung Heterokedastisitas atau Homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi

Tabel 5. Model Summary untuk dependen Penghargaan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.006 ^a	.000	-.028	12.66153

a. Predictors: (Constant), P

Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Hasil *Output* SPSS model Summary diatas (Tabel 5) menunjukkan bahwa hasil Adjusted R Square adalah sebesar -0.28. Hal ini berarti Penghargaan berpengaruh negatif sebesar 0.28 atau 28% terhadap kinerja anggota organisasi AIESEC Surabaya.

Pengujian Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6. ANOVA^a untuk Variabel Dependen Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.177	1	.177	.001	.974 ^b
	Residual	5771.317	36	160.314		
	Total	5771.494	37			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), P

Sumber : Olah Data SPSS versi 21

Uji Statistik F menunjukkan bahwa Signifikasi sebesar 0.974, yang berarti signfikasi tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi AIESEC Surabaya.

Pengujian Signifikansi Parameter (Uji Statistik t)

Tabel 7. Coefficients^a untuk Variabel Dependen Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.062	4.635		15.978	.000
P	2.395E-007	.000	.006	.033	.974

a. Dependent Variable: K

Sumber : Olah Data SPSS Versi 21

Uji statistik T memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0.974, hasil ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang diterima yakni sebesar 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel independen Penghargaan berpengaruh negative terhadap kinerja anggota organisasi AIESEC Surabaya.

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$K = 74.062 + 2.40P + e$$

Pembahasan

Organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk merangsang para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan kondisi lingkungan yang nyaman, alat teknologi yang memadai, budaya organisasi dan juga pemberian kompensasi (penghargaan)

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan diatas, nilai sig. pada uji f sebesar 0.974. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 ditolak karena nilai sig lebih lebih besar dari 0.05.

Hal ini dibuktikan pada data yang peneliti gunakan bahwa kenaikan nilai pada *Performance Appraisal* anggota AIESEC Surabaya tidak signifikan. Seperti contoh performance Appraisal pada salah satu anggota AIESEC Surabaya, pada quarter 1 nilai kinerja pada rapor sebesar 74,62 dan pada quarter 2 sebesar 64,28.

Pada data tersebut menunjukkan bahwa walaupun anggota organisasi tersebut mendapatkan Penghargaan tidak menjamin kinerja anggota tersebut akan meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa Penghargaan yang diberikan *Local Committee* terhadap anggota berpengaruh negatif, sehingga dapat diasumsikan bahwa ada indikator lain yang mempengaruhi Kinerja Anggota AIESEC Surabaya. Seperti yang sudah disebutkan pada latar belakang, AIESEC Surabaya merupakan organisasi nirlaba dimana para anggotanya tidak mendapatkan upah ataupun gaji. Sehingga, asumsi peneliti indikator lain yang mempengaruhi adalah adanya keperluan masing-masing individu dan juga tidak tentunya penghargaan yang diberikan kepada anggotanya.

Murty dan Hudiwinarsih (2012), menunjukkan dalam penelitiannya bahwa kompensasi atau penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) dan Anoki (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah peneliti lakukan dan analisis yang diuraikan diatas, simpulan yang dapat diambil adalah bahwa Penghargaan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sehingga semakin tinggi atau rendahnya penghargaan yang diberikan kepada anggota organisasi AIESEC, tidak berpengaruh terhadap kinerja anggotanya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. AIESEC Surabaya perlu untuk menggunakan metode lain untuk berusaha meningkatkan kinerja para anggotanya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya sampel yang digunakan lebih banyak dan variabel dicoba diterapkan pada perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmono. 2007. *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*. Jakarta: Grasindo
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Sinaga, Mangarissan. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soelong Laoet Medan*, Skripsi Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, (online)
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Anoki, H Dito, 2010, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*', Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 15 Mei 2015)
- Murty, Windy Aprilia. dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review*, vol 2, No. 2, July 2012, pages 215-228.